



Darbinieku nosūtīšana veikt darbu ārpus Latvijas

Publicēts: 19.06.2020.

Darba devēja pienākumi nosūtot darbinieku veikt darbu ārpus Latvijas.

Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības vai Eiropas Ekonomikas zonas valstī, neatkarīgi no darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamā likuma ir pienākums šim nosūtītajam darbiniekam nodrošināt nodarbinātības noteikumus un darba apstākļus atbilstoši attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem vai darba koplīgumiem, kas atzīti par vispārsaistošiem.

Atbilstoši direktīvām par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā prasībām darba devējam, nosūtot savu darbinieku veikt darbu uz citu valsti, vismaz ir jāievēro šādas citas valsts noteiktās minimālās prasības:

maksimālais darba un minimālais atpūtas laiks;

minimālais apmaksātais ikgadējais atvaļinājums;

atalgojums, tai skaitā likmes par virsstundām; šo apakšpunktu nepiemēro papildu arodpensiju shēmām;

darba ņēmēju izīrēšanas nosacījumi, jo īpaši darba ņēmēju nodrošināšana, ko veic pagaidu darbaspēka nodrošināšanas uzņēmumi;

veselības aizsardzība, darba drošība un higiēna darbā;

aizsardzības pasākumi attiecībā uz grūtnieču nodarbinātības noteikumiem vai sieviešu nodarbinātības noteikumiem pēcdzemdību periodā, kā arī attiecībā uz bērnu un jauniešu nodarbinātības noteikumiem;

vienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm un citi diskrimināciju aizliedzoši noteikumi;

attiecībā uz darba ņēmēju, kurš atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas, – izmitināšanas apstākļi gadījumos, kad darba devējs to nodrošina darba ņēmējiem, kuri atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas;

komandējuma nauda vai izdevumu atlīdzināšana, lai darba ņēmējiem, kuri atrodas ārpus sava dzīvesvietas profesionālu iemeslu dēļ, segtu ceļa, ēdināšanas un naktsmitnes izdevumus. Šo punktu piemēro tikai ceļa, ēdināšanas un naktsmitnes izdevumiem, kas radušies darbā norīkotiem darba ņēmējiem, kad viņiem dalībvalstī, uz kuras teritoriju viņi ir norīkoti, ir jāceļo uz savu pastāvīgo darba vietu un no tās, vai arī kad darba devējs viņus uz laiku no attiecīgās pastāvīgās darba vietas nosūta uz citu darba vietu.

Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības vai Eiropas Ekonomikas zonas valstī, ir pienākums izpildīt tās valsts administratīvās prasības un pakļauties uzraudzības un kontroles institūciju prasībām, uz kuru darbinieks tiek nosūtīts.

Darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī vai Eiropas Ekonomikas zonas valstī, papildus [Darba likuma 40.panta otrajā daļā](#) minētajām prasībām ir pienākums rakstveidā pirms nosūtīšanas informēt darbinieku par:

- 1) valsti vai valstīm, kurās paredzēts veikt darbu, un paredzamo darba veikšanas ilgumu;
- 2) valūtu, kādā izmaksās darba samaksu;
- 3) naudas pabalstiem vai pabalstiem natūrā saistībā ar darba uzdevumiem, ja tādi tiek nodrošināti;
- 4) repatriācijas iespēju un tās kārtību, ja tā tiek nodrošināta;

- 5) darba samaksu, kas darbiniekam pienākas saskaņā ar tās valsts normatīvo regulējumu, kurā viņš veiks darbu;
- 6) atlīdzību, kas saistīta ar darbinieka nosūtīšanu, un kārtību, kādā tiek kompensēti izdevumi par ceļu, ēdināšanu un izmitināšanu;
- 7) tās valsts, kurā tiks veikts darbs, vienoto oficiālo tīmekļvietni, kur ietverta informācija par darbinieku nosūtīšanu. Informācija par citu valstu vienotajām oficiālajām tīmekļvietnēm ir pieejama [Eiropas Komisijas tīmekļvietnē](#).

Darba samaksas jēdziens un darba samaksas obligātie elementi nosakāmi atbilstoši tās valsts tiesību aktiem, darba koplīgumiem, kas atzīti par vispārīstākiem, vai praksei, uz kuru darbinieks ir nosūtīts veikt darbu.

Nosūtot darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī vai Eiropas Ekonomikas zonas valstī, darba devējs nosūtītajam darbiniekam izmaksā komandējuma dienas naudu 30% apmērā no komandējuma dienas naudas normas, kas noteikta normatīvajos aktos, kuri regulē ar komandējumiem saistīto izdevumu atlīdzināšanu. Ja darba devējs atbilstoši likumam, darba līgumam vai koplīgumam izmaksā darbiniekam komandējuma dienas naudu, tā jebkurā gadījumā uzskatāma par izdevumu kompensāciju, bet ne darba samaksas daļu.

Savukārt, ja darba līgumā vai koplīgumā nav noteikts citādi, darba devējam nav pienākuma nosūtītajam darbiniekam izmaksāt iepriekš minēto komandējuma dienas naudu, ja ir spēkā viens no šādiem nosacījumiem:

- 1) darbiniekam tiek nodrošināta ēdināšana trīs reizes dienā;
- 2) darbiniekam izmaksājamā darba samaksa ir tāda pati kā salīdzināmam darbiniekam valstī, uz kuru darbinieks ir nosūtīts veikt darbu.

Sociālā apdrošināšana un A1 veidlapas

Darbinieks, kas kādā dalībvalstī strādā un parasti tur veic savu darbu darba devēja uzdevumā, un ko minētais darba devējs ir nosūtījis uz citu dalībvalsti veikt darbu minētā darba devēja uzdevumā, arī turpmāk var palikt sociāli apdrošināts pirmajā dalībvalstī, ja paredzamais darba ilgums nepārsniedz 24 mēnešus un minētā persona nav nosūtīta aizstāt citu turp nosūtīto personu (Regulas Nr. 883/2004 12. (1.) pants).

Nosacījumi darbinieku nosūtīšanai uz citu Eiropas Savienības dalībvalsti:

- 1) darbinieks ir sociāli apdrošināta persona Latvijā. Darbiniekam pirms nosūtīšanas ir jābūt sociāliapdrošinātai personai Latvijā vismaz vienu mēnesi un Latvijā par viņu tiek veiktas vai bija jāveic sociālās apdrošināšanas iemaksas;
- 2) darbs citā dalībvalstī tiek veikts tā uzņēmuma labā, kas darbinieku nosūta un to starpā ir jāpastāv tiešai saiknei. Visu nosūtījuma periodu ir jābūt tiešām darba attiecībām starp uzņēmumu, kas nosūta darbinieku, un nosūtīto darbinieku. Tiešā saikne nozīmē to, ka darbinieks ir pakļauts tā uzņēmuma vadībai, kas viņu nosūta. Lai noteiktu, vai pastāv tiešā saikne, tiek ņemti vērā šādi faktori:

atbildība par darbinieka pieņemšanu darbā;

atbildība par darba līguma noslēgšanu;

atbildība par darba samaksu (neierobežojot iespējamus līgumus starp nosūtītājvalsts uzņēmumu un uzņēmumu nodarbinātības valstī par darba samaksu darbiniekiem);

atbildība par darbinieka atlaišanu;

atbildība par darba pienākumu noteikšanu.

- 3) nosūtījuma paredzamais ilgums nedrīkst pārsniegt 24 mēnešus. Tāpat attiecīgais darbinieks nedrīkst tikt nosūtīts, lai aizstātu citu turp nosūtīto personu. Ja nepieciešams ilgāks nosūtījuma periods, tad darba ņēmējs/darba devējs var lūgt piemērot izņēmumu saskaņā ar regulas 883/2004 16.pantu, izvērtējot, vai tas ir darba ņēmēja interesēs. Jauns nosūtījuma periods tam pašam darbiniekam uz to pašu valsti un uzņēmumu var tikt apstiprināts, ja ir pagājuši 2 mēneši starp nosūtījuma periodiem.

4) uzņēmumam, kas nosūta darbinieku, ir jāveic būtiska saimnieciskās darbības daļa Latvijā. Uzņēmumam dalībvalstī, kurā tas veic uzņēmējdarbību, parasti jāveic citas būtiskas darbības, nevis tās, kuras saistītas tikai ar iekšējo pārvaldību. Uzņēmums savu darbību parasti veic kādā dalībvalstī, ja tas tajā veic reālu darbību, un, ja tas šajā valstī ierasti veic ievērojamu daļu savas darbības. Tādējādi uzņēmumam ir jāveic darbība arī Latvijā, nevis tikai tajā dalībvalstī, kurā darbinieki ir norīkoti darbā. Ja Latvijā reģistrētā uzņēmumā ir nodarbināti tikai administratīvie darbinieki, tad uz šādu uzņēmumu nevar attiecināt regulas Nr.883/2004 12.(1.) panta nosacījumus.

Plašāka informācija [Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras tīmekļvietnē](#).

Informācija par citu valstu tiesisko regulējumu

Ja Latvijas darba devējs darbinieku nosūtīšanas ietvaros ir iecerējis nosūtīt savu darbinieku uz kādu Eiropas Savienības vai Eiropas Ekonomikas zonas valsti, pirms nosūtīšanas ir jāiepazīstas ar informāciju par prasībām attiecīgajā valstī. Šo informāciju var iegūt attiecīgās valsts vienotajā oficiālajā tīmekļvietnē.

Informācija par citu valstu vienotajām oficiālajām tīmekļvietnēm ir pieejama [Eiropas Komisijas tīmekļvietnē](#).

<https://www.lm.gov.lv/lv/darbinieku-nosutisana-veikt-darbu-arpus-latvijas>